

réussite . connaissance . transfert . stratégies  
 relève . stratégies . compétences . réussite . connaissance . transfert  
 connaissance . transfert . relève . expérience . compétences . stratégies

L'InfoSources fait peau neuve! Faites-nous part de vos commentaires à  
 l'adresse suivante : [adm@conseillersintersources.com](mailto:adm@conseillersintersources.com)

## Le saviez-vous?

Dans les 10 prochaines années, près de deux millions d'employés auront à faire face à un **transfert de pouvoir** et de savoir de la part des dirigeants d'entreprises. Toutefois, **60% des propriétaires n'ont pas planifié de stratégies** en ce sens.

La relève sera-t-elle un membre de la famille, ou bien un ou des employés clés? Mais qu'en est-il lorsque ni famille, ni employés clés ne peuvent ou ne veulent prendre la relève? À ce moment là, engager une relève potentielle ou vendre l'entreprise deviennent des options.

Dans tous les cas, la relève d'entreprise nécessite de la préparation. Il est important de débiter par une **réflexion stratégique** afin de clarifier la vision, la mission et les objectifs organisationnels et ainsi orienter les décisions. Par la suite, il faut **identifier la relève** selon ses compétences et **évaluer son potentiel (professionnel et financier)**.

Finalement, lorsque la relève est clarifiée, il est nécessaire de revoir la **structure organisationnelle**, ainsi que d'effectuer un **transfert d'expertise** et un **jumelage** afin d'assurer la continuité de l'entreprise! De plus, il est important de bien **déterminer la valeur de l'entreprise**, autant au niveau des aspects concrets (immobilisations, équipements, clientèle, etc.) que ceux non concrets (style de gestion, ressources humaines, climat de travail, etc.).

Cette démarche complète de relève de dirigeant peut donc prendre entre **5 à 10 ans**. Il est donc souhaitable de commencer le processus le plus rapidement possible. Nos experts peuvent vous soutenir dans votre démarche, de même que pour la relève d'employés clés!

La relève d'entreprise, ça se planifie!

## Pour vous aider...

### Évaluez la valeur de votre organisation pour vous démarquer!

*Vous cherchez à :*

- Évaluer la valeur de votre organisation en lien avec sa performance et son capital humain?
- Attirer et retenir les talents?
- Améliorer l'image de votre entreprise dans une perspective de vente et/ou relève?
- Vous démarquer en tant qu'employeur?

Ce service vise à évaluer les différentes dimensions de l'entreprise au niveau de son potentiel organisationnel et humain pour cibler les facteurs sur lesquels miser afin d'ajouter de la valeur et se démarquer des autres entreprises.

*Voici quelques-unes des dimensions évaluées :*

- La culture d'entreprise et l'image;
- Les pratiques de gestion et l'encadrement;
- La mobilisation et la reconnaissance;
- Les pratiques gagnantes en ressources humaines;
- Le climat et l'ambiance au travail.

Communiquez avec nous au 450-622-4433 afin de connaître les avantages que ce service vous procurera!

Pour en savoir davantage au sujet d'InterSources, consultez notre site Internet.

[www.conseillersintersources.com](http://www.conseillersintersources.com)

## *À ne pas manquer...*

### Formations / événements

#### De la série Formations Efficaces

**Début le 23 octobre 2008** – Optimisation des habiletés de gestion pour mieux faire face aux nouveaux défis. (Réservez dès maintenant!)

#### Déjeuner coaching

**28 octobre 2008** - Déjeuner coaching en gestion de la diversité culturelle en entreprise offert par le MICC et Emploi-Québec de Laval

### Conférences

#### Votre image est importante? Mettez-vous aux régimes!

*(Régie des rentes du Québec)*

**10 Septembre 2008** (Montmagny)

**7 octobre 2008** (Châteauguay)

**11 novembre 2008** (Bas Saint-Laurent)

**18 novembre 2008** (Rive-Sud)

Conférencières : Josée Blondin, psychologue industrielle et présidente d'InterSources et Nathalie Bachand, planificatrice financière

## *Foire aux questions!*

### Question

Dans l'InfoSources de juin, il était question d'une rencontre d'analyse de besoins gratuite. Quels sont les types de recommandations que vous pouvez nous apporter suite à cette analyse?

### Réponse

Lorsque nous rencontrons une entreprise afin d'effectuer une analyse de besoins organisationnels, nous sondons les divers aspects ayant un impact sur la rentabilité, la croissance, l'attraction, la rétention et la mobilisation des employés. Ainsi, les recommandations sont adaptées à la réalité propre de chacune des entreprises. Voici des exemples de recommandations pour certaines des thématiques :

- Établir un processus de communication transparent et uniforme permettant à tous les employés d'obtenir les mêmes informations dans un délai raisonnable afin de diminuer le sentiment d'iniquité et d'assurer l'uniformité du message.
  - Action possible : Inclure la mission, la vision et les valeurs de l'entreprise dans le manuel de l'employé et les afficher dans un endroit visible (par exemple la cafétéria) afin qu'ils soient vus dans le quotidien.
- Élaborer un plan de gestion prévisionnelle des ressources humaines afin d'éviter les pertes de savoirs et d'expertise reliées au départ de ressources.
  - Action possible : Sensibiliser les gestionnaires sur les enjeux de la relève : les impacts humains, la rentabilité, la productivité, de même que les moyens à entreprendre pour y faire face. (conférence l'Alzheimer organisationnel™)
- Optimiser les habiletés de gestion afin de favoriser la mobilisation et la rétention du personnel.
  - Action possible : Sensibiliser les gestionnaires face au rôle attendu, à la planification, à la communication et aux différences générationnelles par de la formation ou du coaching individuel. (formation « Optimisation des habiletés de gestion »)
- Élaborer des outils stratégiques de gestion des ressources humaines permettant de développer, retenir, attirer et motiver le personnel.
  - Action possible : Élaborer des outils d'entraînement à la tâche pour tous les postes clés afin de faciliter le transfert des connaissances et ainsi, diminuer l'impact des différences générationnelles.

**Cette rencontre vous intéresse? Contactez-nous au (450) 622-4433.**